

Bản án số: 769/2017/LĐ-PT
Ngày: 25-8-2017
V/v Đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán: Bà Lê Thanh Huyền

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Ông Trịnh Tiến Thịnh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Huỳnh Thanh Hải - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 và 25 tháng 8 năm 2017 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 38/2017/TLPT-LĐ ngày 22/6/2017 về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 30/2017/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 1675/2017/QĐ-PT ngày 04 tháng 8 năm 2017, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông N, sinh năm 1974

Địa chỉ: đường A, Phường P1, quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty Trách nhiệm hữu hạn BM.

Địa chỉ: đường B, Phường P2, quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà ĐD1, chức vụ: Giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Bà ĐD2, sinh năm 1979

Địa chỉ: đường C, Phường P3, quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 16/02/2017 của Công ty Trách nhiệm hữu hạn BM)

- Người kháng cáo: Ông N là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 12/01/2017, các bản tự khai và biên bản hòa giải nguyên đơn ông N trình bày: Ngày 14/11/2016 ông vào làm việc tại Công ty

TNHH BM theo thư mời nhận việc với chức danh trợ lý điều hành; lương thử việc là 25.500.000 đồng/tháng; lương chính thức là 30.000.000 đồng/tháng. Đến ngày 09/12/2016 ông yêu cầu công ty trả lương đúng hạn. Vì vậy, Công ty TNHH BM đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông. Nay, ông yêu cầu Công ty TNHH BM:

- Nhận ông trở lại làm việc theo như thư mời nhận việc ngày 14/11/2016;
- Bồi thường 02 tháng tiền lương: $02 \text{ tháng} \times 25.500.000 \text{ đồng} = 51.000.000 \text{ đồng}$;
- Thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính là 03 tháng: $03 \text{ tháng} \times 25.500.000 \text{ đồng} = 76.500.000 \text{ đồng}$;

Tổng cộng: 127.500.000 đồng (Một trăm hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng);

Ngoài thư mời nhận việc ngày 14/11/2016 thì giữa ông và Công ty TNHH BM không ký bất kỳ hợp đồng lao động hay thỏa thuận nào khác;

Tại biên bản nhận tiền thù lao ngày 09/12/2016 ông N xác nhận là có ký vào biên bản và đã nhận số tiền là 15.291.769 đồng, còn lại các nội dung khác thì ông không thừa nhận. Từ ngày 14/11/2016 đến hết ngày 09/12/2016 là thời gian làm việc 23 ngày, tiền lương là 22.000.000 đồng nhưng công ty thanh toán số tiền 15.291.769 đồng là chỉ tương đương 16 ngày. Vì vậy, công ty còn thiếu ông 07 ngày làm việc tương đương là 7.000.000 đồng. Đối với số ngày công là 7.000.000 đồng thì ông không yêu cầu Công ty trả.

Ông N yêu cầu Công ty trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 10/12/2016 cho đến ngày Công ty nhận ông trở lại làm việc. Ông N cho rằng căn cứ vào Thư mời nhận việc ngày 14/11/2016 là hợp đồng lao động vì nó thể hiện được mức lương chính thức, thời gian cũng như địa điểm làm việc.

Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 09/12/2016 thì ông chưa nhận. Đồng thời ông cũng không ký tại hợp đồng thử việc số 005/HĐTV - 2016 ngày 14/11/2016 của Công ty TNHH BM.

Bị đơn Công ty TNHH BM do bà ĐD2 là người đại diện hợp pháp trình bày: Do nhu cầu tuyển dụng nhân sự phục vụ hoạt động của Công ty, thông qua các trang Web tìm việc làm, Công ty TNHH BM đồng ý tuyển dụng ông N vào vị trí Phó giám đốc điều hành công ty theo Thư mời nhận việc số 008/HĐTV-2016. Ngày 14/11/2016 thì Công ty TNHH BM và ông N tiến hành ký hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016.

Theo hợp đồng thì giữa Công ty TNHH BM và ông N thỏa thuận; Thời hạn của công việc hợp đồng thử việc là 02 tháng từ ngày 14/11/2016 đến ngày 13/01/2017 với mức lương là 25.500.000 đồng/tháng, thời gian làm việc là 48 giờ/tuần. Nếu sau thời gian này Công ty TNHH BM xét thấy ông N chưa đáp ứng được yêu cầu công việc thì Công ty TNHH BM sẽ gia hạn thêm thời gian

thử việc nhưng không quá 01 tháng hoặc trong trường hợp ông N từ chối thì phải báo cho Công ty TNHH BM trước 03 ngày.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông N đã không có sự hợp tác với nhân viên trong công ty, thường xuyên không hoàn thành kế hoạch công việc được Giám đốc giao và bị nhắc nhở nhiều lần nhưng ông N không có sự thay đổi.

Đến ngày 08/12/2016 người đại diện theo pháp luật của công ty có thông báo cho ông N biết về mức độ chưa hoàn thành công việc của ông N cũng như tác phong, chấp hành nội quy và quy tắc ứng xử với các nhân viên trong công ty. Sau khi nghe trao đổi của người đại diện theo pháp luật của công ty thì ông N đã có những tranh luận gay gắt. Giám đốc yêu cầu ông N phải báo cáo về việc vào ngày 06 và 07/12/2016 ông N có đến công ty quẹt thẻ chấm công vào lúc 8: giờ rồi đi ra ngoài, đến lúc 17: giờ thì về công ty rồi quẹt thẻ ra về và nộp báo cáo này vào ngày hôm sau. Đến sáng ngày 09/12/2016 giám đốc công ty yêu cầu ông N nộp bảng báo cáo công việc mà giám đốc đã yêu cầu nhưng ông N không nộp. Giữa giám đốc và ông N đã trao đổi về vấn đề hoàn thành công việc và hợp tác của hai bên. Sau đó ông N yêu cầu Công ty ra quyết định thôi việc với ông N.

Ghi nhận yêu cầu của ông N thì Công ty đã thanh toán tiền lương căn cứ vào bảng chấm công và ông N cũng đã xác nhận vào Biên bản nhận tiền thù lao ngày 09/12/2016 với số tiền là 15.291.923 đồng. Đồng thời ngày 09/12/2016 thì Công ty ra quyết định về việc chấm dứt hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016.

Qua yêu cầu khởi kiện của ông N thì Công ty TNHH BM không đồng ý với lý do sau:

Vì Công ty và ông N có ký hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016. Lý do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng thử việc là do ông N không đáp ứng được yêu cầu công việc, đến ngày 09/12/2016 thì công ty ra quyết định về việc chấm dứt hợp đồng thử việc nêu trên; Đồng thời trong ngày 09/12/2016 thì Công ty cũng đã tính ngày, giờ ông N làm việc và vắng mặt tại công ty và ông N đã ký xác nhận vào biên bản đồng thời cũng đã nhận số tiền 15.291.923 đồng là tiền lương mà công ty đã thanh toán cho ông N từ ngày 14/11/2016 đến ngày 09/12/2016.

Công ty không ký bất kỳ hợp đồng lao động nào khác (ngoại trừ hợp đồng thử việc nêu trên) nên công ty không đồng ý thanh toán các khoản tiền lương theo yêu cầu của ông N.

Công ty TNHH BM yêu cầu Tòa án làm rõ yêu cầu của ông N lúc thì yêu cầu trả tiền lương theo Thư mời nhận việc, lúc thì hợp đồng lao động không xác định thời hạn, để từ đó xác định mức lương của ông N.

Tại phiên tòa, nguyên đơn ông N rút lại yêu cầu Công ty TNHH BM nhận ông trở lại làm việc mà xác định ngày công ty chấm dứt hợp đồng lao động là ngày Tòa án xét xử (ngày 16/5/2017) và thanh toán tiền lương trong ngày không được làm việc từ ngày 10/12/2016 đến ngày 10/5/2017; cụ thể: 05 tháng x

25.500.000 đồng/tháng = 127.500.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương: 02 tháng x 25.500.000 đồng/tháng = 51.000.000 đồng. Tổng cộng là 178.500.000 đồng. Đồng thời ông N xác định là có ký vào hợp đồng thử việc số: 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016 với Công ty TNHH BM và ngày 09/12/2016 khi ký biên bản nhận tiền thù lao thì ông có yêu cầu Công ty TNHH BM nếu không tiếp tục hợp đồng thử việc thì ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Người đại diện hợp pháp của Công ty TNHH BM đề nghị Tòa án xác định rõ yêu cầu khởi kiện của ông N theo Thư mời nhận việc, hợp đồng thử việc hay hợp đồng lao động không xác định thời hạn; mức lương ông N yêu cầu là mức lương nào. Việc Công ty TNHH BM đơn phương chấm dứt hợp đồng thử việc với ông N là phù hợp với điều 29 Bộ luật lao động năm 2012, do đó những yêu cầu khởi kiện của ông N là không có căn cứ và đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông N;

Tại bản án lao động sơ thẩm số 30/2017/LĐ-ST ngày 16 tháng 5 năm 2017 của Tòa án nhân dân quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ điểm a, b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 2 Điều 71 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Các Điều 26; Điều 27; Điều 28; Điều 29; điểm a khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012;

Hội đồng xét xử Quyết định:

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông N buộc Công ty TNHH BM nhận trở lại làm việc.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.

- Không chấp nhận yêu cầu của ông N xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH BM là ngày 16/5/2017;

- Không chấp nhận yêu cầu của ông N đòi Công ty TNHH BM bồi thường 02 tháng tiền lương: 02 tháng x 25.500.000 đồng = 51.000.000 đồng (Năm mươi một triệu đồng);

- Không chấp nhận yêu cầu của ông N yêu cầu Công ty TNHH BM thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 10/12/2016 đến ngày 10/5/2017 là: 05 tháng x 25.500.000 đồng/tháng = 127.500.000 đồng (Một trăm hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng).

Tổng cộng: 178.500.000 đồng (Một trăm bảy mươi tám triệu năm trăm nghìn đồng);

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông N được miễn nộp.

4. Về quyền kháng cáo, kháng nghị: Ông N và Công ty TNHH BM được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp, Viện kiểm sát nhân dân cấp trên được quyền kháng nghị theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

5. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Tại phiên tòa phúc thẩm, các bên đương sự không thỏa thuận hòa giải;

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn là ông N xác định vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo bản án sơ thẩm. Yêu cầu kháng cáo cụ thể của ông N như sau:

Xác định giữa ông N với Công ty TNHH BM (sau đây gọi tắt là công ty) chỉ ký kết hai loại văn bản cụ thể là: Thư mời nhận làm việc ngày 14/11/2016 và Hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016. Ngoài ra ông N với công ty không ký bất kỳ hợp đồng nào khác.

Ông N cho rằng thư mời nhận việc của công ty ký với ông được xem là hợp đồng lao động và nội dung trong thư mời trên có đầy đủ các thỏa thuận về việc làm, nơi làm việc và tiền lương.

Ông N xác định có ký hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 với công ty ngày 14/11/2016 nhưng thực tế do ông N yêu cầu nên công ty mới làm hợp đồng và ký ngày 17/11/2016.

Ông N xác định thời gian làm việc, ông hoàn thành mọi công việc đã thỏa thuận. Những thời gian mà công ty cho rằng ông không vào làm việc là do phía công ty có việc riêng nên đóng cửa không làm việc và những thời gian ông đi ra ngoài thực hiện công việc có báo cáo giám đốc bằng thư điện tử. Ông là trợ lý giám đốc nên công việc bên ngoài cũng là công việc công ty.

Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 09/12//2017 là trái pháp luật vì đây là hành vi đơn phương trái pháp luật của công ty. Bởi lẽ, ông không có vi phạm gì mà lý do chính bởi ông yêu cầu công ty trả lương nhưng giám đốc không đồng ý và chấm dứt hợp đồng lao động với ông. Do đó, việc công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông là trái pháp luật nên phía công ty phải chịu trách nhiệm bồi thường như ông đã yêu cầu tại phiên tòa sơ thẩm.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử sửa án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông như đã yêu cầu tại phiên tòa sơ thẩm nhưng không được cấp sơ thẩm chấp nhận. Việc thi hành các yêu cầu của ông là ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của Công ty TNHH BM là bà ĐD2 xác định giữa hai bên không ký bất kỳ hợp đồng lao động nào mà chỉ ký kết thư mời nhận việc ngày 14/11/2016 và hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016. Quan hệ giữa ông N với

công ty chỉ là quan hệ thử việc với thời hạn là hai tháng, từ ngày 14/11/2016 đến ngày 13/01/2017. Trong thời gian thử việc, ông N không đáp ứng được những công việc và không chấp hành đúng thời gian làm việc tại công ty và cụ thể ông N không vào làm việc theo chấm công thời gian là 6,5 ngày. Việc ông N vi phạm thời gian làm việc là đã không chấp hành đúng thỏa thuận thử việc và ông N cũng không đáp ứng được nhu cầu của công ty với vai trò công việc đã thỏa thuận trong hợp đồng thử việc nên ngày 09/12/2016 giữa ông N với giám đốc công ty đã có làm việc về đánh giá công việc của ông N. Sau đó, phía công ty đã quyết định chấm dứt hợp đồng thử việc với ông N và thanh toán tiền lương thử việc cho ông N thông qua biên bản nhận tiền lương ngày 09/12/2016. Trong biên bản này có ghi rõ những ngày ông N làm việc, nghỉ việc để tính lương thực tế cho ông N là 15,5 ngày tương đương 15.201.923 đồng và ông N đã ký nhận và hoàn toàn không có ý kiến gì.

Phía công ty xác định thư mời nhận việc ngày 14/11/2017 hoàn toàn không phải là hợp đồng lao động giữa công ty với ông N. Việc công ty chấm dứt quan hệ lao động thử việc là căn cứ hợp đồng thử việc và quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012. Phía công ty đã thực hiện đúng quy định pháp luật và đã giải quyết đầy đủ quyền lợi về lao động cho ông N nên không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện, cũng như yêu cầu kháng cáo của ông N. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông N, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

- Về thủ tục tố tụng:

Thẩm phán, Hội đồng xét xử phúc thẩm và các đương sự đã chấp hành đúng pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm.

Ngày 16/5/2017, Tòa án nhân dân quận Tân Bình tuyên án sơ thẩm và ngày 23/5/2017 ông N nộp đơn kháng cáo là còn trong hạn luật định nên kháng cáo là hợp lệ và được xem xét giải quyết theo trình tự phúc thẩm.

- Về nội dung kháng cáo:

Xét thấy thư mời nhận việc số 008/HĐTV-2016 của công ty gửi cho ông N để thông báo cho ông biết nếu ông đồng ý vào làm việc mới bắt đầu ký hợp đồng thử việc, không phải là hợp đồng làm việc. Mặt khác, cùng ngày 14/11/2016 ông N cũng đã ký hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016. Do đó, có thể xác định giữa ông N và công ty chỉ tồn tại hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016.

Trong thời gian thử việc thì từ ngày 14/11/2016 đến ngày 09/12/2016 ông N đã không chấp hành đúng thời giờ làm việc của công ty, thể hiện ông vắng 07

ngày làm việc, ông chỉ làm việc 15,5 ngày và công ty đã thanh toán tiền thù lao cho ông những ngày ông N có làm việc là 15.201.923 đồng, ông N đã đồng ý nhận số tiền trên và không thắc mắc khiếu nại gì về số tiền này với công ty và công ty đã chấm dứt hợp đồng thử việc với ông N theo Quyết định số QĐ/2016.005 ngày 09/12/2016.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012, công ty căn cứ việc chấp hành thời giờ làm việc của ông N không đạt yêu cầu thử việc để chấm dứt hợp đồng thử việc với ông N là có căn cứ.

Do đó, yêu cầu kháng cáo của ông N là không có cơ sở chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm áp dụng Khoản 1, Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông N, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được xem xét tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng, tranh luận tại phiên Tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Về hình thức: Ngày 16/5/2017, Tòa án nhân dân quận Tân Bình tuyên án sơ thẩm và ngày 23/5/2017 ông N nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại các Điều 272, 273, 276 Bộ Luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó, đơn kháng cáo của ông N được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về nội dung: Xét các yêu cầu kháng cáo của ông N.

[1] Yêu cầu xác định thư mời nhận việc của công ty ký kết với ông N ngày 14/11/2016 là hợp đồng lao động không xác định thời hạn giữa ông N với công ty:

- Căn cứ chứng cứ là thư mời nhận việc số 008/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016 của công ty gửi ông N và căn cứ lời khai thừa nhận của hai bên đương sự thì hình thức và nội dung của thư mời nêu trên do các bên đương sự cung cấp là đúng và không có sự thay đổi. Hội đồng xét xử xét thấy về hình thức và nội dung của thư mời nhận việc nêu trên không được xem là hợp đồng lao động không xác định thời hạn như ông N tự phân tích. Bởi lẽ, yêu cầu của ông N không được bị đơn chấp nhận và hình thức cũng như nội dung của thư mời không thỏa mãn theo các quy định tại Điều 16 và Điều 23 Bộ luật Lao động 2012 về hợp đồng lao động. Ngoài ra, trong nội dung thư mời nhận việc có nội dung rất cụ thể, mời ông N có mặt tại công ty để nhận việc vào ngày 14/11/2016 và tiến hành các thủ tục ký kết hợp đồng thử việc. Trong thực tế, giữa công ty với ông N có tiến hành ký kết hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016. Việc ký kết hợp đồng này được phía công ty và ông N xác định là đúng sự thật. Tại phiên tòa phúc thẩm cũng như các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án các bên đương sự đều xác định giữa ông N với công ty không ký bất kỳ hợp đồng nào khác ngoài hợp đồng thử việc

nêu trên. Cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ và nhận định không chấp nhận yêu cầu này của ông N là có căn cứ. Do đó, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo về phần này của ông N.

[2] Yêu cầu phía công ty phải bồi thường các khoản quyền lợi vật chất do đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông N:

- Do ông N với công ty chỉ xác lập hợp đồng thử việc, chưa ký kết hợp đồng lao động nên quan hệ về lao động giữa hai bên được thực hiện theo nội dung và các thỏa thuận giữa các bên tại hợp đồng thử việc số 005/HĐTV-2016 ngày 14/11/2016 và chịu sự điều chỉnh theo quy định tại các Điều 26, 27, 28, và 29 của Bộ luật Lao động năm 2012 về thử việc.

Xét chứng cứ là biên bản nhận tiền thù lao ngày 09/12/2016; lời khai của các bên đương sự có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa, xác định trong thời gian thử việc giữa ông N và công ty theo hợp đồng thử việc là hai tháng từ ngày 14/11/2016 đến ngày 13/01/2017. Giữa hai bên có xảy ra những bất đồng như phía ông N trình bày là tranh luận gay gắt với giám đốc công ty về công việc, tiền lương được nhận và cụ thể ông N vắng mặt nhiều ngày tại công ty trong khi không đưa ra được những lý do hợp lý đối với người sử dụng lao động nên được xem là việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng thử việc. Như vậy, công ty sau khi đã trao đổi với ông N và thanh toán tiền thù lao thời gian thực tế ông N làm việc (có ký nhận của ông N) cùng ngày 09/12/2016 là đúng quy định tại Khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động quy định về kết thúc thời gian thử việc. Cấp sơ thẩm đã nhận định đánh giá chứng cứ để xem xét tính hợp pháp của hợp đồng thử việc và việc chấm dứt hợp đồng thử việc để căn cứ quy định pháp luật không chấp nhận yêu cầu về phần này của ông N là có căn cứ nên Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông N.

[3] Tại phiên tòa sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn là ông N xác định không tranh chấp và yêu cầu phía công ty trả tiền lương tương đương 07 ngày mà ông N cho rằng không nghỉ việc tại công ty nên Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết.

Từ những phân tích, nhận định đánh giá chứng cứ nêu trên cũng như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa. Hội đồng xét xử quyết định không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của ông N, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Ông N được miễn nộp án phí lao động phúc thẩm theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Điều 293 và Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 có hiệu lực pháp luật từ ngày 01/7/2016;

- Điều 26, Điều 27, Điều 28, Điều 29, Điều a Khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định mức thu án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là ông N. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của ông N buộc Công ty TNHH BM nhận trở lại làm việc.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông N.

- Không chấp nhận yêu cầu của ông N xác định ngày chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH BM là ngày 16/5/2017;

- Không chấp nhận yêu cầu của ông N đòi Công ty TNHH BM bồi thường 02 tháng tiền lương: $02 \text{ tháng} \times 25.500.000 \text{ đồng} = 51.000.000 \text{ đồng}$ (Năm mươi một triệu đồng);

- Không chấp nhận yêu cầu của ông N yêu cầu Công ty TNHH BM thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 10/12/2016 đến ngày 10/5/2017 là: $05 \text{ tháng} \times 25.500.000 \text{ đồng/tháng} = 127.500.000 \text{ đồng}$ (Một trăm hai mươi bảy triệu năm trăm nghìn đồng).

Tổng cộng: 178.500.000 đồng (Một trăm bảy mươi tám triệu năm trăm nghìn đồng);

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông N được miễn nộp.

4. Án phí lao động sơ thẩm, án phí lao động phúc thẩm: Ông N được miễn nộp.

5. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

6. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014); thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao (Tại Tp.HCM);
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Thi hành án dân sự quận Tân Bình;
- Tòa án nhân dân quận Tân Bình;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Tiến Dũng

